



命 令 書

大阪市西区

申立人 H  
代表者 執行委員長 A

大阪市西区

申立人 J  
代表者 執行委員長 B

神戸市北区

被申立人 K  
代表者 代表取締役 C

神戸市北区

被申立人 L  
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成30年(不)第47号事件について、当委員会は、令和2年5月13日及び同月27日の公益委員会議において、会長公益委員宮崎裕二、公益委員林功、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同小林正啓、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同矢倉昌子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人 K は、申立人 H に対し、  
下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

H  
執行委員長 A 様

K  
代表取締役 C

L が、平成30年1月27日分以降、貴組合に対し労働者供給契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、大阪府労働委員会において、当社による労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。当社は、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

2 被申立人 K は、申立人 J  
に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

J  
執行委員長 B 様

K  
代表取締役 C

L が、平成30年1月27日分以降、  
H に対し労働者供給契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、大阪府労働委員会において、当社による労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。当社は、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

3 被申立人 L は、申立人 H に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

H  
執行委員長 A 様

L  
代表取締役 C

当社が、平成30年1月27日分以降、貴組合に対し労働者供給契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

4 被申立人 L は、申立人 J  
に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

J

執行委員長 B 様

L

代表取締役 C

当社が、平成30年1月27日分以降、H に対して  
し労働者供給契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、大阪府労働委員会に  
おいて、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。  
今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

5 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 労働者供給契約に基づく日々雇用組合員雇入れの再開
- 2 組合員の実損分の支払
- 3 J に対する交通共済相当額の支払
- 4 謝罪文の掲示

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、申立人らとの労働者供給契約に基づき、日々雇用組合員の使用の申込みをしていた被申立人らが、平成30年1月27日分以降、日々雇用組合員の使用の申込みをしなくなったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### （1）当事者等

ア 被申立人 K （以下、K1 と称していた時期も含めて「K」という。）は、肩書地に本社を置く、生コンクリート（以下「生コン」という。）並びにコンクリート製品の製造販売等を目的とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約10名である。

##### （甲1）

イ 被申立人 L （以下「L」という。なお、KとLとの区別が明確ではない場合、「会社側」といい、また、KとLとを併せて「会社ら」という。）は、肩書地に本社を置く、生コン並びにコンクリート製品の販売等を目的とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時4名である。

##### （甲2）

ウ 申立人 H （以下「H」という。）は、肩書地に事務所を置く、全国組織である M の地方

組織であり、 J 等の組織加盟及び個人加盟の労働者で構成する労働組合である。

H は、職業安定法第45条に基づく許可を受け、労働者供給事業を運営しており、その事業運営を行うために「 N 」(同事業所は、労働者供給事業許可証では「 N1 」との名称であるが、以下、「 N 」という。)外5か所の事業所を設置している。

(甲20、甲22、証人 D )

エ 申立人 J (以下「 J 」という。また、 J と H とを併せて「組合ら」という。)は、肩書地に事務所を置く、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック輸送業、その他の一般業種の労働者で組織される労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約1,800名である。

J には、下部組織として、 L の正社員で組織された P (以下「 P 」といい、 J と P とを併せて「 J ら」という。)が存在し、その組合員数は本件審問終結時1名である。また、 J には、下部組織として、日々雇用で就労する組合員で組織された Q (以下「 Q 」という。)が存在し、 Q に所属する J の組合員(以下「 Q 分会員」という。)は、 H にも個人加盟している(以下、組合らに所属する日々雇用で就労する組合員のことを「日々雇用組合員」ということがある。)

Q 分会員が労働者供給事業により就労する際には、 N が窓口業務を行っていた。

(甲22、甲23、証人 D 、証人 E )

## (2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成10年、組合らと申立外 R (以下「申立外会社」という。)との間で、労働者供給事業に関する協定が締結された。

(甲3、証人 D 、証人 F )

イ 平成15年7月31日付けで、 J と K は、「和解協定書」(以下「15.7.31和解協定書」という。)を交わした。当時、申立外会社には、 J の組合員である正社員が5名いたが、15.7.31和解協定書には、申立外会社に将来不測の事態が発生した場合には従業員5名を K の従業員として採用する旨の条項があった。

なお、 K は申立外会社と専属輸送契約を締結していた。

(甲5、甲21、当事者 C )

ウ 平成20年10月31日付けで、申立外会社は、 K に対し、資金不足のため同日をもって休眠する旨記載した「ご報告」と題する文書(以下「20.10.31通知」とい

う。)を提出した。

J は K に対し、15.7.31和解協定書に基づき、組合員の雇用を求め、平成20年11月頃、L は、申立外会社の正社員であった組合員5名を、自らの正社員として雇用した。

(甲21、乙2、乙5、証人 D 、証人 F 、当事者 C )

エ 平成21年10月1日付けで、組合らと L は、「日々雇用労働者供給契約書」(以下「21.10.1労供契約書」という。)及び「労働協約附属協定書」(以下「21.10.1附属協定書」という。)を交わし、労働者供給契約(以下「本件労供契約」という。)を締結した。

(甲6の1、甲6の2)

オ 平成22年2月頃から、L は、本件労供契約に基づく日々雇用組合員の使用の申込みを開始し、以降、Q 分会員が、L に供給されていた。

(甲21、証人 D 、証人 F 、当事者 C )

カ 平成23年8月30日付けで、J らと L は、「確認書」(以下「23.8.30確認書」という。)を交わした。23.8.30確認書には、L は、①平成24年10月10日に組合員1名が定年退職することに伴い、J らが推薦する人員で欠員補充する旨、②欠員補充実施までの期間、その車輛を使用する場合、J らが推薦する人員を乗務させる旨、③ミキサー車の最低保有台数は5台とし、ミキサー車を減車する場合は事前に J らと協議する旨の記載があった。

(甲7、甲23、乙5、証人 E 、証人 F 、当事者 C )

キ 平成29年11月16日、J らは L に対し、「団体交渉申入書」(以下「29.11.16団交申入書」という。)を提出し、23.8.30確認書で確認された欠員補充について、本年末を目途に解決を図りたいので、早急に団体交渉(以下「団交」という。)を開催するよう申し入れた。

(甲12、甲23、証人 E 、証人 F 、当事者 C )

ク 平成29年12月6日及び同月26日、J らと L との間で、29.11.16団交申入書に係る団交が開催された。

(甲23、証人 E 、証人 F 、当事者 C )

ケ 平成30年1月23日付けで、S (以下「S」という。)は、S の組合員である各企業に対し、「J1 と接触・面談の禁止」と題する文書(以下「30.1.23文書」という。)を発した。

なお、S は、中小企業等協同組合法に基づき設立された、生コン製造会社を組合員とする協同組合であり、組合員の取り扱う生コンの共同販売等の事業を行っている。

(甲14、甲22、証人 D、当事者 C)

コ 平成30年1月27日分以降、Lは、Hに対し本件労供契約に基づく日々雇用組合員の使用の申込みをしなくなった。

(甲11、甲21、甲22、甲23、乙5、証人 D、証人 E、証人 F、当事者 C)

サ 平成30年2月1日、Jの執行委員F(以下「F執行委員」という。)とPの分会員Eは、日々雇用組合員の使用の申込みをしなくなったことについて、会社側と話し合い(以下「30.2.1話し合い」という。)を行った。

30.2.1話し合いにおける会社側の出席者は、Lの代表取締役でありKの代表取締役でもあるC(以下「社長」という。)と、Lの前代表取締役でありKの前代表取締役でもあるG(以下「前社長」という。)であった。

なお、前社長は社長の父親である。

(甲2、甲9の1、甲9の2、甲21、証人 E、証人 F、当事者 C)

シ 平成30年2月6日付けで、Sは、Sの組合員に対し、「J2との係争問題について」と題する文書(以下「30.2.6文書」という。)を発した。

(甲16、甲22)

ス 平成30年2月16日付けで、Jらは、Lに対し、「団体交渉申入書」(以下「30.2.16団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた。30.2.16団交申入書には、要求事項として、従前より労働者供給契約に基づき使用されてきた日々雇用組合員の供給が使用停止されていることについて、早急に再開すること、が挙げられていた。

(甲19、甲21)

セ 平成30年4月10日、同月23日及び同年6月1日、30.2.16団交申入書に係る団交が開催された。

(甲21、証人 D)

ソ 平成30年7月23日、組合らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

1 Kは、HがLに労働者供給しているQ分会員の労働組合法上の使用者に当たるか。

2 Lが平成30年1月27日分以降、Hに対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる組合員に対する不利益取扱いであるとともに、

組合らに対する支配介入に当たるか。

#### 第4 争点に係る当事者の主張

1 争点1（Kは、HがLに労働者供給しているQ分会員の労働組合法上の使用者に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 今日、企業間の関係は複雑にからんでおり、株式保有、役員派遣などによって子会社の命運を握る親会社など、労働契約の当事者ではない外部企業が他企業の労働条件や地位に決定的な影響を及ぼす事例が増加している。そうした外部企業が、法形式を理由として不当労働行為責任を免れる結果となるのは、憲法28条の団結権侵害行為を実効的に排除して自由な組合活動を保障しようとした不当労働行為救済制度の法目的に反する。

そこで、「使用者」の範囲は、実態に即して適切に判断されなければならないが、不当労働行為法上の「使用者」とは、「労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある者」と解すべきである。

イ KとLは、本店所在地、設立者及び代表取締役が同一である。

また、Lの株式は、Kがその株式の100%を保有しており、LはKの完全子会社である。

Lには、申立外会社で雇用されていたミキサー車運転手しか従業員がおらず、日々雇用組合員の雇用の申込みも、LではなくKの配車担当からNに対し連絡がある。

Lが、Kが製造販売する生コンを専属輸送していることについては会社らも認めている。

結局のところ、Lは、Kが製造販売する生コンを輸送するための運転手を雇用するためだけに稼働している会社であるといえる。

ウ Lは、当初休眠会社であったところ、Kが組合員を雇用するために活動を再開させたKの専属輸送部門という実態にあり、両社は実質的には同一の会社である。

平成15年7月31日に、JとKは、15.7.31和解協定書を締結し、申立外会社に不測の事態が発生した場合は、当時5名いた組合員をKの従業員として採用することを合意した。そして、同20年10月、申立外会社が廃業することとなったため、JはKに対し、15.7.31和解協定書に基づき組合員の雇用等を求めた。当時、Kの代表取締役であった前社長は、同じく同人が代表取締役を務めるLを、Kが製造販売する生コンを専属輸送する会社として再開させ、

これまでの申立外会社の立場を L に引き継がせる旨述べた。その結果、J と K は、申立外会社で正社員として雇用されていた組合員 5 名を L の正社員として雇用し、日々雇用組合員も L において雇用することで合意した。

エ L による日々雇用組合員の雇用の打切りの実質的な意思決定を行ったのは K である。

L が、平成30年1月27日以降、一方的に日々雇用組合員の雇いを打ち切った理由について、30.2.1話合いの際、会社らは、「S1さんは、全組合各社に対して、いま係争中の案件ですよということを言ってこられる。ウチとしてもS2に所属している以上、そういったものには従う。」「弊社としてはその争いに巻き込まれたいくないけれども、実際、S2に所属して、そういう指示が、指導が来れば、それに従わざるを得ないという会社ですので」等と説明している。

この点、S に加盟しているのは、L ではなく K であるから、前記発言は、L による日々雇用組合員の雇用の打切りの意思決定を行ったのは、K であることを自認しているといえる。

オ 以上のとおり、K と L は、本店所在地、設立者及び代表取締役が同一であり、資本関係も、K が L の100%親会社である上、L は、K が製造販売する生コンを輸送する運転手を雇用するためだけに稼働している会社であることや、L が組合員らを雇用した経緯や雇用打切りを行った経緯をみても、組合員らの雇用や雇用打切りの実質的な意思決定を行っているのは K である。

よって、K は、L と組合員らとの労働関係に対して、不当労働行為法の適用を必要とするほどの実質的な支配力ないし影響力を及ぼしうる地位にある「使用者」であるといえる。

## (2) 被申立人の主張

ア K と L は、確かに密接に関連する企業であるが、あくまでも別法人であって、法人格を異にする。

日々雇用の使用をしていたのも、日々雇用の使用の申込みをしないとの判断をしたのも法人としての L であって、個人としての代表者ではない。

イ 組合らは、L が当初休眠会社であり、K が組合員を雇用するために活動を再開させた旨主張するが、L は、申立外会社から組合員を受け入れた時点で休眠会社であったという事実はなく、それまでも生コンの商社として事業を行っていたのであって、L と K は全くの別法人として事業を行っていた。

また、平成20年に申立外会社が倒産し、K で雇用されることになっていた5名の組合員を、L で雇用することになったのは、当該組合員らの給与水準が高すぎ、K の従業員の賃金との差がありすぎたからである。K の従業員は、そ



もそも J の不当な要求を受け入れることに反発していたのであって、賃金格差を生じさせてまで K で組合員らを受け入れれば、同社の経営が立ち行かなくなるおそれがあった。そのため、当時は生コン販売店としての業務を行っていた L において、 J の組合員らを受け入れることとし、 J との交渉の結果、これを受け入れたのである。

なお、申立外会社廃業時に、日々雇用組合員を L において雇用するとの合意はなされていない。平成20年10月段階では、日々雇用について何らの話もなかったが、申立外会社の廃業後、平成21年の春闘時に日々雇用の使用について要求があり、結局、平成21年10月に供給契約を締結し、同22年から日々雇用を使用するようになった。

ウ 日々雇用の打切りの意思決定者は L である。

組合らは、実質的な意思決定を行ったのは K であるとし、本件審査で30.2.1話合いの録音データや反訳を提出しているが、これらは L 側に無断で秘密録音されたものである。

また、 J は、平成29年12月に威力業務妨害事件を発生させ、その結果、 S と対立することになった。 K は、 S の組合員であるが、 S は生コンについての各社のシェアを配分する権限を有しており、 K に対する事実上の影響力は甚大である。反面、かつての争議によって、 J から K が受けたトラウマは甚大であり、 J との間の対立も避けたいのが本音であった。そのため、 S から明確な日々雇用打切りの指示があったものではないが、30.2.1話合いでの発言に至ったものである。

日々雇用の打切りの判断は、 L として行われたものであり、 S に加入しているのが K であることと、日々雇用の打切りの判断者が L であることには何らの矛盾もない。

エ 以上のとおり、 K は本件の当事者たり得ない。

2 争点2 ( L が平成30年1月27日分以降、 H に対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

ア 平成30年1月27日、会社らは、組合らとの事前の協議も行わないまま、一方的に日々雇用組合員の雇用を打ち切った。

本件労供契約が遵守されないことにより、 Q 分会員は日々雇用されず、賃金を得ることができないという不利益を被り、賃金相当額の損害を被っている。

イ J と会社らは、「欠員補充」について合意に至るまでは、これまでどお

り、 J が推薦する日々雇用組合員を雇用することについて確認がされていた。

(ア) 平成23年8月30日、 J と L は23.8.30確認書を締結し、①平成24年10月10日に組合員1名が定年退職することに伴い、 J の推薦する人員を欠員補充すること、②欠員補充実施時期を事前に J と協議すること、③欠員補充までの期間その車輛を使用する場合、 J の推薦する人員を乗務させること、④ミキサー車の最低保有台数を5台とし、ミキサー車を減車する場合、事前に J と協議し取り決めること、について合意した。なお、同確認書における「欠員補充」とは、組合員1名の定年退職によって正社員が5名から4名となるため、欠員となった正社員枠1名について、新たに J の推薦する人員を正社員として雇用するという意味である。

L はミキサー車を5台保有していたため、組合員1名が定年退職した後は、正社員4名が4台のミキサー車に乗務し、残りの1台には、 J の推薦する日々雇用組合員を乗務させてきた。そのため、 L は、組合員1名が定年退職した以後は、同人の欠員を補充するために、それまでよりも多くの日々雇用組合員を雇うようになった。

(イ) J は、23.8.30確認書で合意された「欠員補充」の履行を求め、平成29年12月6日と同月26日に団交を行った。この2回の団交では、「欠員補充」の合意にまでは至らなかったものの、引き続き「欠員補充」に関する交渉を継続すること、「欠員補充」について合意に至るまではこれまでどおり J の推薦する日々雇用組合員を雇用することについて確認がされた。

ところが、会社らは、平成30年1月27日以降、一方的に日々雇用組合員の雇用を打ち切ったのである。

ウ 雇用打ち切りには、合理的な理由はない。

(ア) 会社らは、日々雇用組合員の使用は、日々、 L における業務上の都合によって決定されるのであって、「雇用を打ち切った」のではなく、使用の申込みをしなくなったものである旨、日々雇用については、 L において日々の需要に応じてその使用を決めるものである旨主張し、雇用の打ち切りは不当労働行為意思に基づくものではなく、単に需要がないためであるかのような主張をしている。

しかし、平成30年1月27日の前後で、会社らにおいて特段業務量が減少したという事情はなく、会社らは、日々雇用組合員の雇用を打ち切った分の労働力の補填は、他社に庸車を依頼することで賄っている。

(イ) 会社らは、日々雇用組合員を使用しない理由として「事故リスク」、「手続コ

スト」などを挙げる。

しかし、平成29年12月6日及び同月26日に行われた団交において、 J と会社らは、これまでどおり、 J の推薦する日々雇用組合員を雇用することについて確認がされており、会社ら代表者から日々雇用の打切りの話は一切されていない。

また、30.2.1話合いの際にも、会社らから「事故リスク」、「手続コスト」のような説明は一切なされておらず、むしろ、 F 執行委員が、「そやけど、結局、社長んところ、そんだけ庸車かけたら費用負担、えらいことちゃうん？」と問うたところ、前社長は、「そうやね」と回答し、社長は「しょうがない」と回答し、日々雇用組合員の雇用より庸車の方がコストが高いことを認めている。

さらに、会社らは、平成30年1月27日まで、長年、日々雇用組合員を使用していたのであるから、「事故リスク」や「手続コスト」が日々雇用組合員の使用を打ち切る決定的動機となっていないことは明らかである。

日々雇用組合員を雇用するより、他社に庸車を依頼する方がコストが高いにもかかわらず、会社らがあえて後者を選択するのは、日々雇用組合員を排除して組合弱体化を図る意図に基づくものである。

(ウ) 会社らは、 J が平成29年12月12日にセメントの出荷妨害を行うなどして威力業務妨害を行い、その結果、逮捕者が出るなどしているため、レピュテーションリスク(評判リスク)を抱えることとなったことも、日々雇用組合員の雇用打切りの理由であると主張するが、同日の件で逮捕者が出たのは、平成30年9月以後の出来事であるから、日々雇用打切りの合理的理由とはなり得ない。

エ 会社らが平成30年1月27日分以降、日々雇用組合員の雇用を打ち切ったのは、不当労働行為意思に基づくものである。

(ア) 会社らが、遅くとも平成15年以降、 J を嫌悪していたことは、社長の本件審問での発言等から明らかである。

(イ) 上記のとおり、会社らは、平成15年以降、 J を嫌悪し、日々雇用の使用も不本意であると考えていたものの、自社のみでは J を排除することができないと考えており、平成29年12月の団交では、引き続き日々雇用を使用する態度を表明していた。

ところが、会社らが突如として態度を急変させ、平成30年1月27日分以降、日々雇用組合員の雇用の申込みを打ち切った理由は、平成30年1月以降、 S が J を排除する方針を決定・表明したことにより、業界として J 排除の機運が高まったと感じた会社らが、今こそ J 排除の絶好の機会と考えて、この方針に賛同したことによるものである。

(ウ) 30.2.1話合いにおいても、社長は、日々雇用組合員の雇用打切りの理由について、「簡潔に言えば、ええ、まず、まあ J 3さんと S 1 さんの問題が非常に大きい」、「ウチとしても、まあ、S 2に所属している以上、そういったものには従う」と述べており、会社らが J を排除するという S の方針に賛同していることが明確に見て取れる。

オ 会社らによる日々雇用組合員の雇用の打切りは、日々雇用組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合らの弱体化を図った支配介入でもある。

(ア) 平成30年1月時点では160名近くいた Q 分会員は、平成31年3月には109名近くになり、令和元年7月時点で80名を切っており、組合弱体化を余儀なくされている。

(イ) また、 J は、交通労働災害共済に加入し、保険料を支払っているところ、21.10.1附属協定書第7条に基づき、1就労日毎に1名当たり900円の交通労働災害共済金(保険料)の負担を求め、その支払いを受けることになっていたが、日々雇用されなくなったため、保険料相当額の支払いを受け取ることができないという不利益を被っている。

J は、各日々雇用組合員を被保険者として民間の保険会社と保険契約を締結しており、毎月定められた保険料を支払っているから、日々雇用組合員の就労日数に応じて保険料の負担が変わるわけではない。

保険料は、日々雇用組合員就労企業からの負担金と J の負担金とで支払っていたが、 L から負担金の支払いがなければ、その減少分については J が負担しなければならず、 J の経済的負担が増加することになる。

カ 以上のとおり、会社らによる日々雇用組合員の雇用の打切りは、日々雇用組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合らの弱体化を図った支配介入でもあり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。

## (2) 被申立人の主張

ア 労働契約においては、契約内容や契約の解消といった部分につき、労働基準法をはじめとした強行法規によって労働者保護が図られている。しかし、契約締結時点の問題である「採用の自由」については何らの規制もない。採用に際しては、事業主の自由な判断で誰と契約するかを選ぶことが出来る。日々雇用者については、まさに日々採用しているものであって、これを使用するかどうかは事業主の自由な裁量がある。

日々雇用者について、会社らが継続して雇用する義務はなく、日々雇用されず賃金が得られないというのは、日々雇用であるということの趣旨に矛盾するものである。日々雇用組合員らは、その性質上、 L で日々雇用されずとも、他社に

において就労していることが考えられる。

イ L は、合理的な経営判断として組合らの日々雇用組合員を使用しないこととした。

(ア) そもそも、日々雇用組合員の使用は、日々、L における業務上の都合によって決定されるのであって、「雇用を打ち切った」のではなく、使用の申込みをしなくなったものである。

(イ) また、元来、日々雇用組合員の使用は、L としてはコスト的には見合わない。

まず、庸車にかかるコストは1日当たり4万円であった。

これに対し、日々雇用のコストを、平成27年から平成29年までの日々雇用組合員の日当や経費を平均化して算出すると、人件費（日当平均、印紙代及び交通共済）は約2万7,000円、車輛関係経費（軽油代、車検諸費用、車輛修繕費等）は約1万3,000円、事務経費（印紙購入交通費、日々雇用の年末調整事務5日間の人件費等）は約2,000円であり、この数値だけでも日々雇用のほうがコストが高い。

加えて、庸車は独立した事業者であり、事故のリスクや車輛のコストなどは自ら負担しているが、日々雇用の場合は、事故が発生した場合にはLがそのリスクを負担しなければならず、かつ、使用する車輛もLのものであるため、修繕管理の負担も発生する。

以上のとおり、Lとしては、庸車を使用する方がコストが低く、かつリスクも低減できるのである。

なお、上記のとおり、本来、Q 分会員よりも庸車を用いた方がコスト的には安いのであるが、その庸車もJ が支配する協同組合からしか呼ぶことができず、日々雇用が高いので庸車と言ったところで、次は庸車料金の値上げの話が出されることが目に見えており、会社らは、J の圧力により、高コストの業務運営を事実上強制されていたのである。

(ウ) J は、平成29年12月12日にセメントの出荷妨害を行うなどし、威力業務妨害行為を行った。その結果、J から逮捕者が出るなどしている。同事件以来、取引先から、あの事件を起こしたJ を使っていると白眼視され、仕事を失うリスクを抱えることとなった。

また、それまでは会社らは、組合らの圧力に屈し、Lにとって何らの旨みもない日々雇用組合員を使用し続けてきたが、平成29年12月にJ が威力業務妨害事件を発生させ、生コン業界においてJ の「力をもって自分たちの主張を認めさせていく」やり方を許さないという流れとなった。

その結果、会社らとして今までのように拒否できない状況ではなくなったうえ、 J の日々雇用組合員を使用することの信用リスクも生じるに至ったのである。

ウ 本件において、 L に不当労働行為意思がないことは明らかである。

前記イ記載のとおり、 L は、合理的な経営判断として、 H の日々雇用組合員を使用しないこととしたものであり、不当労働行為意思に基づくものではないことは明らかである。また、協定書の破棄も行っておらず、会社らに組合らを排除する意思はない。

なお、30.2.1話合いの際の発言については、かつての争議によって、 J から K が受けたトラウマが甚大であり、 J との対立を避けたいのが本音であった。そのため、 S から明確な日々雇用打ち切りの指示があったものではないが、30.2.1話合いで発言に至ったものである。

エ 組合が主張する「申立人組合員の実損」や「交通共済費相当額」といった「不利益」を労働委員会の命令で是正することを求めることはできないというべきである。

また、訴訟における地位確認請求においてすら請求として認められるのは賃金額までである。雇用保険料や社会保険料の使用者負担分まで認められる余地はない。日々雇用使用時に交通共済の保険料を支払っていたからといって、賃金額を超えて、その「不利益」を是正せよなどというのは、司法機関でさえ認められない請求権を認めるものである。

さらに、本件日々雇用は、 H が労働者供給事業として行っているものである。特定の組合員の雇用の問題ではなく、 H と L のある種のビジネスの問題である。このような労働者供給事業における日々雇用の使用について、労働組合法による強制を行うことは契約自由の原則を放棄させるものであり、国家による私的自治への不当な介入であるといわざるを得ない。

オ 以上のとおり、日々雇用の使用の申込みをしなくなったことが不当労働行為に当たることはない。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1（ K は、 H が L に労働者供給している Q 分会員の労働組合法上の使用者に当たるか。）及び争点2（ L が平成30年1月27日分以降、 H に対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア K と L の関係について

(ア) K と L は、本店所在地が同じである。

また、平成27年5月以降、K と L の代表取締役は同じ者である。

(甲1、甲2)

(イ) K は L の株式の100%を保有しており、L が平成16年6月1日に設立されて以降、株主構成に変更はない。

(当事者 C )

(ウ) L は、生コンの仕入れ及び販売並びに K が製造販売する生コンの専属輸送を行っており、令和元年10月3日時点では、営業収入の約9割を輸送関係が占めていた。

また、L の正社員は、令和元年10月3日時点では全員ミキサー車運転手で、L で雇用される前は、申立外会社で雇用されていた。

なお、K は、ミキサー車運転手を雇用したことがない。

(当事者 C )

イ H に対する使用の申込み方法について

L は、本件労供契約に基づき、H に対し、使用の申込みをしていたところ、その申込み方法は、概ね以下のとおりである。

(ア) 就労日前日の昼頃、K の社員が、N に対し、翌日に必要な人員数と就労開始時刻について電話で連絡する。

(イ) 連絡を受けた N が、日々雇用組合員を手配した上で、その日の夕方頃までに、手配予定者連絡表を L 宛てにファクシミリで送信し、翌日出勤する組合員を通知する。

(甲17、甲21、証人 D 、当事者 C )

ウ Q 分会員の就労実態について

平成29年2月から同30年1月までの間、L で就労したことがある Q 分会員は24名であり、その就労実績は、別紙のとおりであった。

(甲11)

エ 本件申立てに至る経緯について

(ア) 平成10年、組合らと申立外会社との間で、労働者供給事業に関する協定が締結された。

(甲3、証人 D 、証人 F )

(イ) 平成15年7月2日付けで、J と K は、「和解協定書」を交わした。同協定書には、K は、同年6月16日から、K の専属輸送である申立外会社との輸送契約を打ち切ったことに端を発した争議について、遺憾ながら K の対

応に問題があったことを謝罪し、争議解決に向け誠意を表する旨などが記載されていた。

(甲4)

(ウ)平成15年7月31日付けで、 J と K は、15.7.31和解協定書を交わした。

15.7.31和解協定書には、申立外会社に将来不測の事態（倒産・自己破産・廃業）が発生した場合には従業員5名を K の従業員として採用する旨、また、K が製造する生コン輸送は、申立外会社を含む J が推薦する庸車会社に全量を委託する旨、K が J に解決金を支払う旨などの条項があった。

(甲5、当事者 C )

(エ)平成20年10月31日付けで、申立外会社は、K に対し、20.10.31通知を提出し、資金不足のため同日をもって休眠する旨等を通知した。

J は K に対し、15.7.31和解協定書に基づき、組合員の雇用を求め、平成20年11月頃、L は、申立外会社の正社員であった組合員5名を、自らの正社員として雇用した。

(甲21、乙2、乙5、証人 D 、証人 F 、当事者 C )

(オ)平成21年10月1日付けで、組合らと L は、21.10.1労供契約書及び21.10.1附属協定書を交わし、本件労供契約を締結した。

a 21.10.1労供契約書には、次の記載があった。

「 L (以下、甲という)と、

H ・ J (以下、乙という)は、次の通り労働者供給契約を締結する。

#### 第1条 門前雇用の禁止

甲は乙以外の労働者を使用することはできない。

#### 第2条 労供

甲は、この契約に基づき、随時乙の組合員の供給を受け使用することができる。但し、甲は乙の発行する組合員供給表票<sup>[ママ]</sup>(就労票)なしには、乙の組合員を使用することはできない。

#### 第3条 労働条件

乙の組合員が就労する場合の労働条件は、この契約に定める。

この契約に定められていない事項については、労働協約附属協定、労働基準法、甲の就業規則等に従い、疑義が生じた場合はその都度、甲乙が協議して決める。

#### 第4条 勤務時間

乙の組合員の労働時間は、1日7.5時間とし、勤務時間は午前8時より午



後4時30分までとする。休憩時間は、別紙の賃金及び労働条件に関する附属協定書に基づくものとする。

#### 第5条 交渉権

乙の組合員の労働条件に関する交渉権は、全て乙に属するものとする。

#### 第6条 賃金の支払い方法

乙が甲に対し供給した組合員の賃金は、当日勤務終了後甲が直接本人に支払うものとする。

#### 第7条 事故

交通事故及び作業中の傷害等に関しては、原則として甲において処理するものとする。

#### 第8条 保険

甲は乙から供給された組合員に対し、労災保険、雇用保険、健康保険を適用するものとする。

#### 第9条 有効期間

この契約は、2009年10月1日より有効とし、当事者の一方から契約廃棄の申し入れが出ない場合は、この契約は自動的に延長する。

#### 第10条 改廃

この契約は、当事者の一方から改廃の申し出があったときには、甲乙協議の上、いつでも改廃することができる。 」

(甲6の1)

b 21.10.1附属協定書には、次の記載があった。

#### 「第7条 交通労働災害共済金

甲は、乙から供給された組合員に対し、交通労働災害共済を適用するものとする。(1就労日毎に、甲が900円を負担する) 」

#### 「第9条 日々雇用の優先権について

甲は、乙が供給する組合員を優先的に日々雇用するものとする。 」

ところで、21.10.1附属協定書第7条に規定されている1就労日900円の負担金は、 J が L に対し、一か月に一度、前月分をまとめて請求し、 L は J の指定口座に振り込む方法で支払われていた。

また、 J は、 N を窓口として就労する日々雇用組合員等の負傷、疾病、高度障害又は死亡について補償を行うことを目的とした交通労働災害共済基金を設けている。 J は、同基金について規定を定めているところ、同規定には、基金は、日々雇用組合員就労企業からの拠出金と J 負担金を保険料として納入し、契約保険会社からの給付金で確立す

る旨、基金は特別会計とし、他の目的に流用してはならない旨の条項がある。

(甲6の2、甲10、甲18、甲21、証人 D )

(カ) 平成22年2月頃から、L は、本件労供契約に基づく使用の申込みを開始し、以降、Q 分会員が、L に供給されていた。

(甲21、証人 D 、証人 F 、当事者 C )

(キ) 平成23年8月30日付けで、J らとL は、23.8.30確認書を交わした。23.8.30確認書には、次の記載があった。なお、この中の「会社」はL のことを、「組合」はJ らのことを指す。

- 「(1) 会社は、2012年10月10日、(略：組合員氏名)組合員の定年退職に伴い、組合の推薦する人員を欠員補充することに合意する。
- (2) 会社は、欠員補充実施時期を事前に組合と協議することに合意する。
- (3) 会社は、欠員補充実施までの期間その車輛を使用する場合、組合の推薦する人員を乗務させることに合意する。(使用日数等については別途協議)
- (4) 会社は、ミキサー車の最低保有台数を5台とする。また、ミキサー車を減車する場合、事前に組合と協議し取り決めることに合意する。」

なお、23.8.30確認書の「欠員補充」とは、正社員を補充することを意味する。また、欠員を補充するまでの間、J が推薦する日々雇用組合員がミキサー車に乗務することとなった。

(甲7、甲23、乙5、証人 E 、証人 F 、当事者 C )

(ク) 平成24年10月10日、組合員1名がL を退職した。

上記組合員1名が退職するまでは、L が保有するミキサー車5台に対し、正社員である組合員5名が乗務していたが、組合員1名が退職した後は、ミキサー車5台のうち、4台には、L の正社員である組合員4名が乗務し、残り1台には、Q 分会員が乗務していた。

(甲23、証人 E 、証人 F 、当事者 C )

(ケ) 平成29年8月末頃、L の正社員である組合員1名が、疾病により休職した。

以後、L が保有するミキサー車5台のうち、3台には、L の正社員である組合員3名が乗務し、残り2台には、Q 分会員が乗務していた。

(甲23、証人 E 、証人 F )

(コ) 平成29年11月16日、J らはL に対し、29.11.16団交申入書を提出し、23.8.30確認書で確認された欠員補充について、本年末を目途に解決を図りたいので、早急に団交を開催するよう申し入れた。

(甲12、甲23、証人 E 、証人 F 、当事者 C )

(サ) 平成29年12月6日及び同月26日、 J らと L との間で、29.11.16団交申入書に係る団交が開催された。

上記団交において、 J らから、 L に供給する日々雇用組合員を固定化したいとの提案があった。また、上記団交において、 L から、平成30年1月27日分以降、日々雇用組合員を使用しない旨の申出等はなかった。

(甲23、証人 E 、証人 F 、当事者 C )

(シ) 平成29年12月12日、 J は、ストライキとして、生コン製造会社で争議行為（以下「29.12.12組合行為」という。）を行ったが、この時、ミキサ車の前に立ちふさがるといった行為等により業務を妨害したとして、本件申立て後の平成30年10月9日、 J の組合員数名が逮捕された。

(乙4、乙5、証人 D 、当事者 C )

(ス) 平成30年1月23日付けで、 S は、 S の組合員に対し、30.1.23文書を発した。30.1.23文書には、次の記載があった。

「 J 1 との接触・面談の禁止

記

当協同組合は昨年12月12日より

J （以下、「 J 1 」）により行われた威力業務妨害行為に対し、平成29年12月19日に大阪地方裁判所へ仮処分命令申立てを申請し、現在係争中です。

また、仮処分申し立て及び今後の対応については、平成30年1月9日理事会・1月12日臨時総会において全会一致で決定しています。

そこで、必要な交渉等については、当協同組合顧問弁護団の協力を得て、当協同組合として対応致しますので、 J 1 との個別の接触・交渉等は厳にお控えください。

なお、決議の趣旨に反した場合には、厳正な対応を行うことといたしますので、ご留意下さい。

以上」

なお、 K は S の組合員であるが、 L は S の組合員ではない。

(甲14、甲22、当事者 C )

(セ) 平成30年1月27日分以降、 L は、 H に対し本件労供契約に基づく日々雇用組合員の使用の申込みをしなくなった。

これ以降、 L は、 L の正社員で業務を賄えない場合には、庸車で対応している。

(甲11、甲21、甲22、甲23、乙5、証人 D 、証人 E 、証人 F、当事者 C )

(ソ) 平成30年2月1日、30.2.1話合いが行われた。30.2.1話合いでは、以下のよう  
なやり取りがあった。

a F 執行委員が、L が日々雇用組合員の使用の申込みをしなくなったこと  
について、なぜそのような判断に至ったのかについて説明してほしい旨述  
べたところ、社長は、「簡潔に言えば、ええ、まず、まあJ3さんとS1  
さんの問題が非常に大きい。」、「S1さんは、あのう、全組合各社に対  
して、いま係争中の案件ですよ、ということ、あのう、言ってこられる。  
で、ウチとしても、まあS2に所属している以上、そういったものには従う。  
まあ、確認したわけではありませんけども、不利益を被るような話があるか  
もしれない。ということで、弊社としては、別にJ3さんとその協定を破るこ  
とは考えてません。あくまでもこれ緊急措置として、一時的に停止したいと、  
いうことであって」、「会社を守るための措置、ひいては従業員、ええ、また  
ウチの業務員、J3さんと関係がある、あのう、J3の組合員である4名を  
守るための措置と認識してます。ですので、協定を破棄とかそういうことは  
考えておりません。が、あくまでもこれ、一時的な措置。S2さんとJ3と  
の、早期の関係修復を望んでいる。」、「どう決着するかは私知りません。そ  
の決着がみるまで、難しいですよって話。」と述べた。

b F 執行委員が、場合によれば不利益を被るとするのは予測の話であり、  
具体的に何かあったというわけではないということか尋ねたのに対し、社長  
は、そうである旨、何かあった後では非常に遅い旨、今までの流れをみると  
予防的措置を取らないと難しい旨、何かあってから申し開きなり何かをしよ  
うと思っても、元の状態には戻らないと思っている旨、会社と従業員を守る  
ための緊急的措置と認識してほしい旨述べた。

F 執行委員が、組合にきちんと話をしてから進めてほしいというのがま  
ず一点あり、また、不測の事態を避けるため、会社や従業員を守らなければ  
ならないという会社の思いは分かるが、現時点で、我々と労使関係がある会  
社では、労供の窓口を一時的に止めるとの判断をしている会社はない旨、何  
とか考え直してほしい旨述べたところ、社長は、今話があった、一言なかつ  
たということは理解するが、Sは非常にスピーディーであり、毎日のよ  
うにファックスがまた来た、という雰囲気である旨、非常にスピードを要す  
ることであり、仮にF執行委員にこういう事態であると連絡しても来週に  
会うという話になり、そうなる遅い旨、勝手な解釈かもしれないが、破棄  
するのではなく、一時停止である旨述べた。

c F 執行委員が、我々からしても、Sに争いを求めたわけではない旨

述べたところ、社長は、「実際に起きていることっていう事実で言えば、もうS2と労組さんの問題なんで」、「S2に所属している我々と、ええと、J3さんに所属している4名の間に、影響が生じている状態」、「ウチとして、弊社としては、ええ、その争いに巻き込まれたくないけども、実際、S2に所属して、そういう指示が、指導が来れば、それに従わざるを得ないという会社ですので」、「で、そこで、継続してね、まだ、労供を使うてくださいう主張は非常に分かりますが、弊社としては今は出来ませんと答えるしかない。」と述べた。F執行委員が、具体的な指導があったのか尋ねたのに対し、社長は、ないが、先程も言ったとおり、事象を見ていくと自粛せざるを得ない旨答えた。

d その後、互いの立場について述べ合う場面が続いた後、F執行委員は、Lと我々との問題に発展しかねない旨述べ、社長は、それは避けなければならない旨述べた。F執行委員は、我々もそう思っている旨、だから、今日の段階では、再度考え直してほしい旨述べ、「はい、そういうことです。」と述べた。これに対して、社長は「はい。お疲れ様でした。」と述べた。

帰り際、F執行委員が「そやけど、結局、社長んところ、そんだけ庸車かけたら費用負担、えらいことちゃうん？」と述べたのに対し、前社長は「そやね」と述べ、社長は「しょうがない」と述べた。

(甲9の1、甲9の2、甲21、証人 E、証人 F、当事者 C)  
(夕)平成30年2月6日付けで、Sは、Sの組合員に対し、30.2.6文書を発した。30.2.6文書には、次の記載があった。

「 J2 との係争問題について

周知のとおり、現在、当協同組合は J2 との間に、数々の係争問題を抱えております。

当協同組合では、本問題の各方面への影響等について鋭意調査中ではありますが、 J2 の諸問題につきましては、本年1月12日に開催された臨時総会において、全面的に立ち向かうと全会一致で決議されております。

つきましては、組合員の皆様におかれましては、上記決議の趣旨を踏まえ、当面の間、 J2 系の業者の使用を極力差し控えるようお願い申し上げます。

本件について、何か問題発生の場合は、各ブロック長まで相談いただきますよう、重ねてお願い申し上げます。

以上」

(甲16、甲22)

(チ) 平成30年2月16日付けで、 J らは、 L に対し、30.2.16団交申入書を提出し、団交を申し入れた。30.2.16団交申入書には、要求事項として、 L の一方的判断によって、従前より労働者供給契約に基づき使用されてきた、 J が推薦する H の日々雇用組合員の供給が使用停止されていることについて、早急に再開すること、が挙げられていた。

(甲19、甲21)

(ツ) 平成30年4月10日、同月23日及び同年6月1日、30.2.16団交申入書に係る団交が開催された。

(甲21、証人 D )

(テ) 平成30年7月23日、組合らは、当委員会に対し、本件申立てを行った。

オ 組合員数の推移について

P に所属する組合員は、平成30年1月時点では4名であったが、本件審問終了時点では、1名である。

また、 Q 分会員は、平成30年1月時点では約160名であったが、令和元年7月31日時点では、約80名である。

(証人 D )

カ 本件審問において、組合ら代理人が社長に対し、社長は主尋問において本件労働契約の締結について、争議になれば多額の損失を出すと思い、要求を飲まざるを得なかった旨陳述したが、 J から具体的な脅迫や強要はなかったのではないかと尋ねたのに対し、社長は、「暗黙の強要ですよ。当時、平成15年に弊社、争議になりました。そのときの言葉遣い、十数名で弊社に押しかけてくるなり、弊社としたら、とても個社でそれに抗し切れないという思いが多分にございました。また当時、他の社においても、 J 1 ともめますと出荷がストップして多大な損失をこうむっている社もいました。そういうのを見聞きするにつれ、 J 3 から最終的に決裂ですねと、もめますよと言われれば、それは弊社としては圧力というふうに判断せざるを得ないということでございます。」と陳述した。

また、組合ら代理人が、平成30年1月27日分から日々雇用組合員を使用しなくなったきっかけについて尋ねたのに対し、社長は、「大きなきっかけは、12月に

J 1 がストと称して起こした事件がきっかけでございます。」と陳述した。

組合ら代理人が、12月の団交の時点では、日々雇用は打ち切ります、あんな事件があったから打ち切ります、というような話は出ていないですよ、と尋ねたのに対し、社長は、「 J 3 から、 J 3 に対してですよ、あの段階で弊社がもうやめたいと、こうしたいと言いますと、それは必然的に僕は、うちとしたら報復を招くと。平成15年のことがトラウマになっておりますので、そういう事態に陥ると

いうふうな判断をせざるを得ませんでした。」と陳述した。組合ら代理人が、それは、平成30年1月27日に表明しても同じではないかと尋ねたところ、社長は、「同じじゃございません」、「その間に業界としても機運が全く変わりました、このままでいいのかと。あのような横暴を許していいのかという機運が高まってまいりました。弊社もそれを感じまして、今まで潜在的に日々雇用に関しましては、主張でも申したとおり、リスクもある、事故のリスクもある、人件費も高い、経費がかかる、事務経費がかかる、総額でいいますと庸車を雇ったほうが、心としても毎日安心して業務が行えるという潜在的な思いがありましたので、それにプラス、ようやく弊社としても機運が高まって、うちだけじゃないと、みんなそういう思いだというふうな機運が高まってまいりましたので、弊社も思い切って主張したと。」と陳述した。組合ら代理人が、機運が高まるというのは、Sが「J1 排除」の意思を表明したことを指すのかと尋ねたのに対し、社長は、「単に S1 が J1 排除、言われたようなことではなく、それに付随して、今まで各社、人のことはほっとくと。J1 からとめられても見て見ぬふりをするといった状況から、そうじゃないだろうというふうな話もいろいろ伝わってまいりましたので、弊社としても思い切って声を上げると。今まで潜在的なコスト高の者を雇ってましたし、リスクも引き受けてやりました。そういう思いも含めまして、もうこれでいいんじゃないかという思いに至ったということでございます。」と陳述した。

(当事者 C )

(2) 争点1 ( K は、 H が L に労働者供給している Q 分会員の労働組合法上の使用者に当たるか。 ) について、以下判断する。

ア 本件において、 L は、 H が L に労働者供給している Q 分会員の労働組合法上の使用者に当たることについて争っていない。

また、本件において、会社らは、 Q 分会員が労働者供給契約に基づき供給されていたという就労形態を理由に労働組合法上の使用者には当たらないと主張していない。

一方、 K は、 L とは別法人である旨、日々雇用で使用していたのは L である旨、日々雇用の打切りの意思決定者は L である旨主張し、 K が、 H が L に労働者供給している Q 分会員の労働組合法上の使用者に当たらない旨主張するので、以下、検討する。

イ 前提事実及び前記(1)エ(オ)、(カ)認定によると、①本件労供契約は組合らと L との間で締結されたものであり、 K は契約当事者ではないこと、②平成22年2月頃から、 L は本件労供契約に基づく使用の申込みを開始し、以降、 Q

分会員が、L に供給されていたこと、が認められ、これらのことからすると、Q 分会員は、本件労供契約に基づいて L に供給されていた当時、本件労供契約に基づき使用申込みを行っていた L との間では、雇用関係にあるが、K との間では、直接の雇用関係にあったとはいえない。

しかしながら、労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえず同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は同条の使用者に当たるものと解するのが相当であり、具体的な事実即して総合的に判断されるべきである。

ウ 本件においては、Q 分会員の使用申込みをしなくなったことが問題となっているところ、本件労供契約に基づく使用の申込みは、Q 分会員の就労の端緒となるものであり、労働者の基本的な労働条件等に係る事項といえる。そこで、K が、L と同視できる程度に、本件労供契約に基づく使用申込みに関与していたかについてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)ア(ア)から(ウ)認定によると、①平成27年5月以降、K と L の代表取締役は同じ者であること、② L の株式は全て K が所有していること、③ L は、K が製造販売する生コンの専属輸送を行っており、令和元年10月3日時点では、L の営業収入の約9割を輸送関係が占めていたこと、が認められ、これらのことからすると、K と L は、密接な関係にあり、K は L に対し、一定の影響力を有していたといえる。

(イ) また、前記(1)エ(ウ)、(エ)認定によると、① J と K が、15.7.31和解協定書を交わしたこと、同協定書には、申立外会社に不測の事態が発生した場合には、その従業員5名は K の従業員として採用する旨の条項があったこと、②平成20年10月31日付で申立外会社は K に対し、同日をもって休眠する旨通知したこと、③ J は K に対し、15.7.31和解協定書に基づき、組合員の雇用を求め、L が、申立外会社の正社員であった組合員5名を、自らの正社員として雇用したことが認められる。これらのことからすると、申立外会社の従業員であった組合員5名の雇用に関して、15.7.31和解協定書に基づく雇用責任があったのは K であり、また、J も K に対して雇用するよう求めたにもかかわらず、実際に当該組合員らを雇用したのは、L であったのであるから、K が、L の従業員の雇用に関して、具体的な影響力を有していたことが窺える。

なお、会社らは、K で雇用されることになっていた組合員らを、L で雇用することになったのは、当該組合員らの給与水準が高すぎ、K の従業員と



賃金の差がありすぎた旨、Kの従業員も反発しており、賃金格差を生じさせてまでKで組合員らを受け入れれば、同社の経営が立ち行かなくなるおそれがあった旨、そのため、Lで組合員らを受け入れることとなった旨主張するが、かかる主張自体が、Kが、Lの従業員の雇用に直接関与したことを自ら認めたものといえる。

(ウ) さらに、前記(1)イ(ア)認定によると、Lは、本件労供契約に基づき、使用の申込みをしているところ、この申込みの手続を行っているのは、Kの社員であることが認められ、Kは、本件労供契約に基づく使用の申込み、直接、関与しているといえる。

(エ) そして、前記(1)エ(ソ) a、c認定によると、30.2.1話合いにおいて、① F執行委員が、Lが日々雇用組合員の使用の申込みをしないとの判断に至った理由について説明してほしい旨述べたところ、社長は、「簡潔に言えば、ええ、まず、まあJ3さんとS1さんの問題が非常に大きい」、「S1さんは、あのう、全組合各社に対して、いま係争中の案件ですよ、ということ、あのう、言ってこられる。で、ウチとしても、まあS2に所属している以上、そういったものには従う。」と述べたこと、② F執行委員が、我々からしても、Sに争いを求めたわけではない旨述べたところ、社長は、「ウチとして、弊社としては、ええ、その争いに巻き込まれたくないけども、実際、S2に所属して、そういう指示が、指導が来れば、それに従わざるを得ないという会社ですので」、「で、そこで、継続してね、まだ、労供を使おうてくださという主張は非常に分かりますが、弊社としては今は出来ませんと答えるしかない。」と述べていることが認められる。そして、30.2.1話合いで挙げられた「S1」や「S2」とはSを、「J3」とはJを指すものと解されるころ、30.2.1話合いにおいて、社長は、Lが日々雇用組合員の使用の申込みをしないとの判断に至った理由について、Sに所属している会社である以上、Sの指示や指導が来れば従わざるを得ないことを理由として挙げているといえる。

ところで、前提事実及び前記(1)ア(ア)、エ(ス)認定によると、平成27年5月以降、KとLの代表取締役は同じ者であること、KはSの組合員であるが、LはSの組合員ではないこと、が認められ、これらのことからすると、30.2.1話合いにおける社長の発言は、Lの代表者としての発言であるだけでなく、Kの代表者としての発言でもあるとみるのが相当であり、また、Lが日々雇用組合員の使用の申込みをしないとの判断に至った理由として、Lの事情ではなく、KがSに所属していることを挙げているこ

とからすると、社長は、L と K とを区別せず、両社をあたかも一体のものとして捉えて、日々雇用組合員の使用の申込みをしないことを判断したとみざるを得ない。

そうすると、L が、日々雇用組合員の使用の申込みをしなくなったことについて、K は具体的な影響力を有していたといえる。

なお、会社らは、本件審査で提出された30.2.1話合いの録音データ及び反訳について、L 側に無断で秘密録音された旨主張するが、そのことのみをもって、当該録音データ及び反訳の内容が事実でないとはいえない。また、会社らは、S に加入しているのが K であることと、日々雇用の打切りの判断者が L であることには何らの矛盾もない旨主張するが、上記判断のとおり、社長は、K と L とを区別せず、両社をあたかも一体のものとして捉えているといえるのであるから、K が具体的な影響力を有していたことには変わりがない。

(オ) 以上のことを総合的に勘案すると、K は、本件労供契約に基づく使用の申込みや L が本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことについて、現実的かつ具体的に関与していたとみるのが相当である。

エ そうすると、K は、本件労供契約に基づく使用の申込みや使用の申込みをしなくなったことについて、L と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定できる地位にあるといえるのだから、K は、H が L に労働者供給している Q 分会員の労働組合法上の使用者に当たる。

(3) 争点2 ( L が平成30年1月27日分以降、 H に対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合らに対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

ア まず、L が H に対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる組合員に対する不利益取扱いに当たるかについてみる。

(ア) この点について、組合らは、Q 分会員は日々雇用されず、賃金を得ることができないという不利益を被っている旨主張し、会社らは、日々雇用者について、日々雇用されず賃金を得られないというのは、日々雇用であることの趣旨に矛盾する旨、会社らが継続して雇用する義務はない旨、主張する。そこで、Q 分会員が、本件労供契約に基づき L に供給され、継続して日々雇用される期待権を有していたかについてみる。

a 前提事実及び前記(1)エ(キ)、(ク)認定によると、① J らと L が、23.8.30確認書を交わしたこと、②23.8.30確認書には、(i)平成24年10月10日に組合員1名が定年退職することに伴い、J らが推薦する人員で欠

員補充する旨、(ii)欠員補充するまでの期間、その車輛を使用する場合、  
J が推薦する人員を乗務させる旨、(iii)ミキサー車の最低保有台数は  
5台とし、減車する場合は事前に J と協議する旨の記載があったこ  
と、③23.8.30確認書の「欠員補充」とは、正社員を補充することを意味し、  
正社員が補充されるまでの間、 J が推薦する日々雇用組合員がミキサ  
ー車に乗務することになったこと、④平成24年10月10日に組合員1名が L  
を退職した後、 L が保有していたミキサー車5台のうち、4台には、 L  
の正社員である組合員4名が乗務し、残り1台には、 Q 分会員が乗務して  
いたこと、が認められ、また、本件審問終結時点において、 L において「欠  
員補充」がなされたと認めるに足る疎明はない。これらのことからすると、  
平成24年10月10日以降、 L において、組合員1名の退職に伴う「欠員補充」  
の代替措置として、 Q 分会員が供給されていたとみるのが相当であり、そ  
うすると、「欠員補充」がなされるまでの期間、少なくとも1名枠について  
は、 Q 分会員が L において継続して就労することについて、 Q 分会員  
を擁する組合らには、集団としての期待権があったといえる。

b もっとも、上記の期待権があったことをもって、直ちに、 Q 分会員全員  
が個々に、継続して L に供給され、日々雇用されるという個別具体的な期  
待権を有していたとみるべきではなく、就労実態など、各組合員の個別具体  
的な事情を考慮して、個々の組合員ごとに判断されるべきである。

そこで、 Q 分会員の L における就労実績についてみると、前記(1)ウ、  
オ認定によると、①平成30年1月時点において、 Q 分会員は約160名であっ  
たこと、②平成29年2月から同30年1月までの間、 L で就労したことがあ  
る Q 分会員は24名であったこと、また、前記(1)ウ別紙認定によると、③  
上記②の Q 分会員24名それぞれが L で就労していたのは、最も回数の方  
多い組合員でも月7回であり、1年間でみても29回であったこと、が認められ、  
かかる就労実績からすると、 Q 分会員にとって、 L での就労がその中心  
であったり、毎月、必ず L で就労することが前提とされていたとはいい難  
い。

また、 L が供給される日々雇用組合員を指定していたり、 L に供給さ  
れていた Q 分会員が、事実上、固定化されていたといった事情も見当たら  
ない。

そうすると、 Q 分会員にとって、 L は、供給先の一つにすぎず、 L  
での就労を期待することにつき合理的な理由があったとはいえず、その他、  
L での就労を期待することに特段の事情を有する組合員がいたとの疎明も

ないのであるから、個々の Q 分会員が、本件労供契約に基づき L に供給され、L において、継続して日々雇用される個別具体的な期待権を有していたとまではいえない。

(イ) 以上のとおり、個々の Q 分会員が、L において継続して就労する個別具体的な期待権を有していたとまではいえない以上、L が本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことによって、Q 分会員が不利益を被ったとはいえない。

したがって、その余を判断するまでもなく、L が平成30年1月27日分以降、

H に対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、組合員に対する不利益取扱いには当たらず、この点に関する申立てを棄却する。

次に、L が、H に対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる、組合らに対する支配介入に当たるかについてみる。

(ア) まず、H に対する支配介入に当たるかについてみる。

a 前記(1)エ(オ)、(カ)、(セ)認定によると、平成21年10月1日付けで、組合らと L が、本件労供契約を締結したこと、同22年2月頃から、L は、本件労供契約に基づく使用の申込みを開始し、以降、同30年1月に使用の申込みをしなくなるまでの間、Q 分会員が、L に供給されていたことが認められ、これらのことからすると、L は H に対し、約8年間にわたり、継続して本件労供契約に基づき使用の申込みをしており、しかも、前記ア(ア) a 判断のとおり、少なくとも1名枠については、Q 分会員が L において継続して就労することについて、組合らには、集団としての期待権があったといえる。かかる状況において、前記(1)エ(セ)認定のとおり、平成30年1月27日分以降、L は、H に対して本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったのであるから、その理由によっては、支配介入に当たるといふべきである。

b この点について、会社らは、合理的な経営判断として日々雇用組合員を使用しないこととした旨主張し、その理由として、①日々雇用の使用は、コスト的には見合わない旨、日々雇用の場合、事故が発生した場合には L がそのリスクを負担しなければならず、かつ、車輛の修繕管理の負担も発生する旨、庸車を使用する方がコストが低く、かつリスクも低減できる旨、②

J が、平成29年12月12日に威力業務妨害行為を行った結果、取引先から、

J を使っていると白眼視され、仕事を失うリスクを抱えるようになり、信用リスクが生じるに至った旨主張する。

(a) まず、上記主張①についてみる。

前記(1)エ(ソ)認定によると、30.2.1話合いにおいて、Lが日々雇用組合員の使用の申込みをしないとの判断に至った理由について話し合われたところ、社長や前社長から、日々雇用に関してコストがかかるといった発言や、事故が発生した場合のリスクに関する発言は認められず、かえって、F執行委員が、「そやけど、結局、社長んとこ、そんだけ庸車かけたら費用負担、えらいことになるんちゃうん？」と述べたのに対し、前社長は「そうやね」と述べ、社長は、「しょうがない」と述べており、このような前社長や社長の発言は、庸車の方がコストが高いことを認めたものといえる。そうすると、コスト面から本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったとする会社らの主張は、30.2.1話合いにおける自らの発言とも矛盾しているとみざるを得ず、一貫性を欠くものといえる。

(b) 次に、上記主張②についてみる。

前記(1)エ(シ)、(ス)認定によると、①平成29年12月12日、Jが29.12.12組合行為を行ったこと、②Sが、Sの組合員に対して発した30.1.23文書には、Sは、平成29年12月12日よりJにより行われた威力業務妨害行為に対し、大阪地方裁判所へ仮処分命令申立てを申請し、現在係争中である旨、必要な交渉等については、Sとして対応するので、Jとの個別の接触・交渉等は厳に控えられたい旨の記載があることが認められ、これらのことからすると、29.12.12組合行為が会社らに対して何らかの影響を及ぼしたことは否定できない。

加えて、前記(1)エ(タ)認定によると、Lが、日々雇用組合員の使用の申込みをしなくなった後であるが、平成30年2月6日、Sが、Sの組合員に対して発した30.2.6文書に、当面の間、「J2系」の業者の使用を控えるよう願いたい旨の記載があり、この「J2」とはJのことを指すと解されるところ、30.2.6文書を見た会社らが、Sとの関係で、HからのQ分会員の供給を引き続き控えるべきと考えたことは、あながち不自然とはいえない。

しかしながら、使用の申込みをしなくなる前に発せられた30.1.23文書には、Jが威力業務妨害を行ったとする記載はあるものの、Jの組合員の就労を禁じたり、組合員を就労させている企業との取引を差し控えるよう求めたものということとはできない。また、前記(1)エ(ソ)b、c認定によると、30.2.1話合いにおいて、社長は、その時点では、Sから具体的な指示や指導がなかったことは認めている。さらに、29.12.12組合行為以降、取引先から会社らに対し、Q分会員を使用することにつ

いて、何らかの申入れがあったとの疎明もない。加えて、Q 分会員が L に供給されていた間、L での就労に当たり支障があったとする疎明はなく、Q 分会員は、特段の問題もなく業務を遂行していたといえる。

そうすると、本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなった時点で、会社らが主張する信用リスクが具体的に発生していたかについて疑問が残る上、Q 分会員は、特段の問題もなく業務を遂行していたのであるから、約 8 年間継続的に使用申込みがあり、しかも、少なくとも 1 名枠については、Q 分会員が L において継続して就労することについて、組合らには、集団としての期待権があったといえる状況において、使用の申込みをしなくなったことに、合理的な理由はないといわざるを得ない。

c さらに、本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなった経緯についてみる。

前提事実及び前記(1)エ(オ) a、(サ)、(セ)認定によると、①21. 10. 1 労供契約書第 10 条には、契約は当事者の一方から改廃の申出があったときには、協議の上、いつでも改廃することができる旨の記載があること、②平成 29 年 12 月 6 日及び同月 26 日、J らと L との間で団交が開催され、同団交において、J から、L に供給する日々雇用組合員を固定化したいとの提案があったこと、同団交において、L から、平成 30 年 1 月 27 日分以降、日々雇用組合員を使用しない旨の申出等はなかったこと、③平成 30 年 1 月 27 日分以降、L は H に対し、本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったこと、が認められ、また、④ L ないし K が、事前に、H ないし J に対し、本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなる旨の申出をしたとの疎明はない。これらのことからすると、21. 10. 1 労供契約書には、協議の上契約を改廃する旨の規定があり、しかも、平成 29 年 12 月 6 日及び同月 26 日の団交において、L に供給する日々雇用組合員に関する話題が挙げられたにもかかわらず、L は、事前に、組合らに対して申出等を行わないまま、平成 30 年 1 月 27 日分以降、本件労供契約に基づく使用の申込みを行わなくなったのであるから、かかる対応は、問題があるといわざるを得ない。

d 以上のことからすると、L が、本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、合理性を欠くものであるといわざるを得ない。

e なお、前記(1)カ認定によると、本件審問において、社長は、①本件労供契約の締結について、「暗黙の強要ですね。」、「J 3 から最終的に決裂ですね、もめますよと言われれば、それは弊社としては圧力というふうに判断

せざるを得ない」と陳述したこと、②平成30年1月27日分から日々雇用組合員を使用しなくなったきっかけについて、「大きなきっかけは、12月に J 1 がストと称して起こした事件がきっかけでございます。」と陳述し、平成30年1月27日に使用しないことを表明したことについて「その間に業界としても機運が全く変わりまして、このままでいいのかと。あのような横暴を許してもいいのかという機運が高まってまいりました。」、「みんなそういう思いだというふうな機運が高まってまいりましたので、弊社も思い切って主張した」と陳述したことが認められる。また、本件審問の陳述で挙げられた「 J 1 」や「 J 3 」はいずれも J のことを指すと解される。そして、前提事実によれば、 H は J の上部団体であり、 Q 分会員は、 H と J のいずれにも加盟していることが認められ、会社らは、 J と H を特段区別していなかったことが窺える。

以上のことからすると、会社らは、本件労供契約を締結した当時から、 J と H の両者を好ましからざる存在とみていたと推認できる。

f ところで、前提事実及び前記(1)オ認定によると、 Q 分会員は、平成30年1月時点では約160名であったこと、平成30年1月27日分以降、 L は H に対し、本件労供契約に基づく日々雇用組合員の使用の申込みをしなくなったこと、令和元年7月31日時点では、 Q 分会員は約80名であることが認められ、これらのことからすると、 L が使用の申込みをしなくなったことにより、 Q に所属する組合員数が減少した可能性は否定できない。

g 以上のことを総合的に判断すると、 L が、 H に対して本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、 H の組合活動に影響を与え、組合を弱体化させているといえ、かかる対応は、会社らによる H に対する支配介入に当たる。

(イ) 次に、 J に対する支配介入に当たるかについてみる。

前提事実及び前記(1)エ(オ)、(カ)認定によると、本件労供契約は、組合らと L との間で締結されたものであること、平成22年2月頃から、 L は、本件労供契約に基づく日々雇用組合員の使用の申込みを開始し、以降、 Q 分会員が、 L に供給されていたこと、 Q 分会員は、 H だけでなく J にも加盟していたこと、が認められ、これらのことからすると、本件労供契約に基づく使用の申込みが行われなくなれば、 J の組合活動にも影響を与えることは明らかである。

そして、 L が、本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことにつき、合理的な理由が認められないことは、前記(ア)判断のとおりである。

したがって、L が、H に対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる、J に対する支配介入にも当たる。(ウ)ところで、会社らは、本件日々雇用は、H が労働者供給事業として行っているものである旨、特定の組合員の雇用の問題ではなく、H とLのある種のビジネスの問題である旨主張する。この主張は、最終陳述において初めてなされた主張である上、その趣旨も不明な部分があるが、念のため検討すると、労働組合法第7条第3号は、文言上、保護を受けるべき組合活動の種類を何ら限定していない上、労働組合の行う労働者供給事業は、職業安定法第45条の許可を得た労働組合が使用者と労働者供給契約を締結し、組合員である労働者を当該使用者のもとで労働に従事させるものであり、組合員に対し、生活の糧である賃金を得させる道を確保するという側面があり、組合員の相互扶助を図る上で重要な意義を有し、労働組合の経済基盤の形成に寄与し、組合員の経済的地位の向上に資する活動である。そうすると、労働組合法の観点から、労働組合が行う労働者供給事業は、労働組合法第7条第3号の労働組合の運営として、使用者の支配介入から保護される活動に当たると解するのが相当である。したがって、労働者供給事業が、ある種のビジネスの問題であるとする会社らの主張は採用できない。

ウ 以上のとおりであるから、L が平成30年1月27日分以降、H に対し本件労供契約に基づく使用の申込みをしなくなったことは、会社らによる、組合らに対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## 2 救済方法

組合らは、①労働者供給契約に基づく日々雇用組合員雇入れの再開、② J に対する交通共済相当額の支払及び③謝罪文の掲示をも求めるが、主文1から主文4をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和2年6月16日

大阪府労働委員会

会長 宮崎 裕二 印



別紙：平成29年2月から同30年1月までの間、Lで就労したことがあるQ分会員の就労実績(日数)

	H29.2	H29.3	H29.4	H29.5	H29.6	H29.7	H29.8	H29.9	H29.10	H29.11	H29.12	H30.1	合計
組合員①	1	2					1				1		5
組合員②	1		1	2	1	3	2	3	2	4	4	3	26
組合員③	1		2		1	1	2	4	6	4	5	3	29
組合員④		3	1	1	1	3	2	2	3	1	1		18
組合員⑤	1	1	1		3	2	2	1	1		6	7	25
組合員⑥	2	1						3	1	1			8
組合員⑦						1			1		1		3
組合員⑧								1	1	2	1	2	7
組合員⑨	1	1			1		1			2	1	2	9
組合員⑩										1			1
組合員⑪	1		1	1								1	4
組合員⑫									1		1		2
組合員⑬	1	4		1	2	1	2	3	4				18
組合員⑭	1	4	3	2		1	1	3	3	2			20
組合員⑮			1		1								2
組合員⑯			2						2	1		1	6
組合員⑰		3	3		1	2	1	2	2	2	6	3	25
組合員⑱	2		1	1	2	2	3	1	6	3	1	1	23
組合員⑲						1			1	1			3
組合員⑳		1						2	1	2		1	7
組合員㉑					1							2	3
組合員㉒								1	2	3		1	7
組合員㉓									1	2			3
組合員㉔	2	1	2		1			1	1				8
当月合計	14	21	18	8	15	17	17	27	39	31	28	27	262